SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 18592-2016
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SUMILLA. - *La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal intensidad, que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador.*

Lima, cinco de abril de dos mil dieciocho

VISTA, la causa número dieciocho mil quinientos noventa y dos, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Junta de Propietarios de la Habilitación Vacacional Playa del Golf**, mediante escrito presentado el diecinueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil trescientos quince a mil trescientos cuarenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos noventa a mil doscientos noventa y seis, que **revocó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número dos de fecha quince de junio de dos mil quince, de fojas mil doscientos treinta y nueve a mil doscientos cuarenta y seis, que declaró **infundada** la demanda, **reformándola** declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Ralph Vimy Robilliard Casuso**, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha siete de setiembre de dos mil

diecisiete, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta, del cuadernillo de casación, por las siguientes causales:

i) ***Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.***

ii) ***Infracción normativa por inaplicación de los incisos a) y d) del artículo 152°del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley N° 27157, Ley de Regularización de Edificaciones.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión:

Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento dos a ciento cuarenta, el actor pretende que se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma total de doscientos cinco mil seiscientos cuarenta con 69/100 nuevos soles (S/.205,640.69), debido al despido arbitrario del que ha sido objeto el día doce de agosto de dos mil catorce, al haber sido separado del centro en el que prestaba servicios como administrador; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de Primera Instancia

El Juez del Octavo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha quince de junio de dos mil quince, de fojas mil doscientos treinta y nueve a mil doscientos cuarenta y cinco vuelta, declaró infundada la demanda, al considerar que no se ha vulnerado el principio de inmediatez, pues existió un tiempo razonable entre el momento en que la demandada adquiere certidumbre respecto del hecho que dio origen a la imputación de la falta grave y el momento del inicio del procedimiento de despido, y que el accionante era el responsable del giro de cheques al interior de la demandada y al estar demostrado que la señorita Granados Paz giraba los mismos, sin la supervisión del actor, se incumplió con las obligaciones laborales pactadas, incurriendo en falta grave respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por ende, el despido se encuentra debidamente justificado.

c) Sentencia de Vista

El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, revocó la Sentencia emitida en primera instancia y declaró fundada la demanda, al argumentar que el informe tomado como base por la demandada, precisa que en ciertos casos la señorita Granados Paz, suscribía por sí sola los cheques para ser firmados por la Junta Directiva del condominio y por ello, la supervisión de la labor de dicha trabajadora, no correspondía al demandante, en la

medida que existía un responsable encargado de fiscalizar la emisión de los cheques, y que ello obedecía a la recepción de bienes y servicios por parte de la Junta de Propietarios Playa El Golf, responsabilidad que no habría sido delegada al accionante.

En consecuencia, estimó que la parte demandada no ha demostrado que el actor haya incurrido en la falta imputada, respecto de los servicios y funciones encomendadas sobre el manejo y control de cuentas y presupuesto, configurándose un despido arbitrario.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley Nº 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación de la presente controversia

Conforme se verifica del recurso de casación, lo actuado por el Juez de Primera Instancia y el Colegiado Superior, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar la presunta comisión de falta grave por parte del accionante como parte de sus funciones, al haberse desempeñado como administrador de la parte demandada; sin embargo, debe tenerse en cuenta que los dispositivos legales denunciados serán resueltos de manera conjunta,

considerando los cuestionamientos formulados en el recurso extraordinario de casación.

Cuarto: Descripción de los dispositivos legales denunciados

El ***literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR*** , precisa:

> *"Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:*
>
> *a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad."*

Con relación a los **incisos a) y d) de artículo 152º del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley Nº 27157, Ley de Regularización de Edificaciones, del Procedimiento para la Declaratoria de Fábrica y del Régimen de Unidades Inmobiliarias de Propiedad Exclusiva y de Propiedad Común, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2006-VIVIENDA**, sostienen:

> *"Articulo 152.- Funciones*
>
> *El Administrador General cumplirá las siguientes funciones:*

a) Velar por el adecuado manejo de los bienes y servicios comunes, su mantenimiento, limpieza, y preservación.

(…)

d) Llevar las cuentas de la administración y/o los libros contables cuando estos sean exigibles por ley".

Detallados los dispositivos legales presuntamente infraccionados y antes de emitir pronunciamiento de fondo, éste Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados con la falta grave y sus alcances, lo que permitirá una mayor comprensión de la decisión judicial que se dicte.

Quinto: Sobre el marco protector del despido arbitrario

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiendo por tal, aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece, además, la nulidad del despido, el cual no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°; sin embargo, se encuentran vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio, sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual precisa que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

No obstante, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha previsto la figura del despido disciplinario el cual es considerado como: *"(…) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador"*[1]; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

<u>Sexto</u>: Falta grave

Sobre la falta grave, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, sostiene que constituye una infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la continuidad laboral.

Ahora bien, la gravedad de la infracción supone: *"(…) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (…)"*[2]; correlato de ello, es preciso indicar: *"(…) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave"*[3].

Asimismo, la gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar, de esa manera, la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *"(…) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una*

---

[1] ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *"El Derecho del Trabajo".* Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991. Pág. 445.
[2] PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. ""El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.
[3] Ibídem.

conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (…)"[4].

Sétimo: Determinación de la gravedad

Al respecto, la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Conviene tener en cuenta: *"(…) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador"*[5].

Entre los diversos elementos, debe considerarse: *"(…) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc"*[6].

Además, cabe precisar: *"(…) en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave*

[4] QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 23
[5] GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En *"El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional".* Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23
[6] Ídem. Págs.23-24.

siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal." [7]

Octavo: Supuestos tipificados como falta grave

El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

Abundando a lo anotado, resulta pertinente acotar: *"(…) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo e en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas".* [8]

Noveno: Ahora bien, el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente

[7] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. Pág. 206.
[8] ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, pág. 524.

manera: *"(…) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplicativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de "faltas" del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas"*[9].

Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda ser extendido a otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, pudiendo ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, pues, dicha articulación actúa como un patrón que deben cumplir determinas conductas, a efectos de ser consideradas faltas graves.

<u>Décimo</u>: El principio de la buena fe laboral.

Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala Plá

[9] QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 25

Rodríguez: *"El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe".*[10] Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Primero: El literal a) del artículo 25° de la citada norma, prevé como falta grave constitutiva de despido, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Siendo relevante para el caso concreto, el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante.

La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que por el contrario teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

[10] Pla Rodríguez, Américo "Los principios del Derecho del Trabajo" Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

Competitividad Laboral, es pacífico en considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que esta se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

Décimo Segundo: Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos *"[…] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia".*[11]

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, comp lementa la acción principal que es "El incumplimiento de las obligaciones de trabajo" con la frase "que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral" lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo sancionable es

[11] ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. Pag. 524.

el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a la imposición de una sanción.

Delimitados los conceptos normativos, corresponde examinar la presunta falta grave cometida por el demandante.

Décimo Tercero: Solución al caso concreto sobre el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

Para determinar si en el caso de autos se produjo una infracción normativa del dispositivo legal denunciado, debe tenerse en cuenta:

a) En el caso de autos, de la carta de *pre* aviso de despido, que corre en fojas ocho, se ha imputado al demandante la comisión de falta grave referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, luego de haberse tomado conocimiento de las investigaciones realizadas y los resultados de auditoría a razón del reconocimiento expreso de la señorita Magaly Granados Paz, referido a la sustracción sistemática de dinero, generándose con ello un claro perjuicio a la parte demandada, debiendo considerarse que dicha persona se encontraba bajo subordinación del actor en su condición de administrador general del condominio, no ejercitando sus labores de manera apropiada, negligente, además de no haber manejado y controlado las cuentas y presupuestos del condominio, lo que ha permitido que la señorita Granados Paz emita cheques por servicios, insumos o bienes inexistentes y que jamás fueron prestados y/o entregados al condominio, lo que importa negligencia

grave, dejadez y abandono en el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

b) Se evidencia en autos, con fecha veintisiete de junio de dos mil catorce, que se solicitó un inventario de ingresos y salidas de fertilizantes e insecticidas correspondiente al año dos mil trece, a pedido del señor Rafael Mercado, integrante del Comité de Supervisión, donde se ha evidenciado que la señorita Granados Paz valorice dicho inventario, quien tenía entre sus funciones emitir cheques a nombre de proveedores, oportunidad en la que confesó haber estado girando cheques a nombre de proveedores falsos, lo que fue puesto en conocimiento de la Junta Directiva.

c) Al absolver las imputaciones, el accionante sostiene que la señorita Granados Paz no se encontraba bajo su inmediata subordinación, motivo por el cual no habría incumplido su labor de supervisión, ni incumplido sus obligaciones de trabajo; sin embargo, en la misiva de absolución refiere: *"(…) ejercí el nivel de control que había sido establecido por la Junta de Propietarios, sin que se me haya ordenado realizar actividades de control adicionales o específicas",* conforme se desprende en fojas treinta, circunstancia que demuestra un poder de fiscalización respecto de otros trabajadores, como es el caso de la Señorita Granados Paz, lo cual se ve corroborado en fojas treinta y uno, cuando sostiene *"(…) a fin de detectar las irregularidades cometidas por la señorita Magaly Granados Paz, ciertas investigaciones internas fueron* ***definidas, propuestas y ejecutadas por mi persona (****…)"*; estas circunstancias permiten evidenciar que el actor si podía fiscalizar la labor de la señorita Granados Paz, lo cual demuestra subordinación de esta última, la cual ha sido reconocida por el accionante cuando sostiene: *"(…) fui yo quien, tan pronto se tomó conocimiento de las irregularidades, logró conseguir el testimonio inculpatorio de la Administradora Lima, fui yo quien*

determinó la revisión de las facturas y los vouchers desde el 2011 hasta la fecha, fui yo quien detectó a los falsos proveedores y puso sus nombres a disposición sugiriendo que se inicien las acciones tendientes a recuperar el dinero indebidamente cobrado, y fui yo quien gestionó la restitución de casi S/.70,000.00 por parte de la Administración Lima, para iniciar el resarcimiento del daño causado"; las situaciones descritas, demuestran que el accionante si contaba con facultades para supervisar la labor desempeñada por la señorita Granados Paz, demostrando negligencia en la labor que le fue encomendada.

d) Dicha circunstancia permite evidenciar que, a diferencia de lo postulado por el demandante, ha sido su responsabilidad la supervisión de las labores encomendadas a la señorita Granados Paz, circunstancia que emana del contrato de trabajo, que corre en fojas sesenta a sesenta y dos, oportunidad en la que se ha delimitado sus funciones, así se advierte que en la Cláusula Tercera ha precisado como parte de las labores encomendadas: *"(…) las labores propias de la administración de la habilitación vacacional (…)"*, foja sesenta, parte pertinente; detallándose además como funciones: *"1.Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno aprobado por la Junta de Propietarios de Playa del Golf. (…) 5.Administrar y supervisar la marcha económica de Playa del Golf siendo de responsabilidad, supervisar el pago de salarios y honorarios, así como el giro de cheques para ser firmados por los apoderados autorizados de la Junta de Propietarios"*, conforme se describe en fojas sesenta y sesenta y uno, parte pertinente.

e) Estos hechos dan cuenta que el accionante no ha actuado de manera diligente en su condición de administrador, pese a que conforme al contrato de trabajo que corre de fojas setenta y ocho a ochenta y uno, el actor fue designado *"administrador general"*, conforme se desprende en fojas setenta y ocho, parte pertinente; bajo este presupuesto se verifica

que los hechos imputados en la carta de *pre* aviso de fojas ocho a diez y la carta de despido de fojas once a dieciocho, corresponde al mérito de la potestad con la que gozaba el actor para poder supervisar al personal, tanto más, si el propio accionante ha reconocido contar con facultades para poder fiscalizar a la señorita Granados Paz, lo cual importa una falta del deber de diligencia en las labores desempeñadas.

f) El accionante ha sostenido también en la demanda, fojas ciento ocho, parte pertinente, que: *"(…) cumplí normalmente mis funciones pese a haber sido engañado (al igual que lo fue la Junta Directiva y el Comité de Supervisión) por Magaly Granados"*; a partir de dicha afirmación, puede colegirse que el accionante reconoce la falta del deber de diligencia en sus funciones, inclusive, demuestra la subordinación a la que se encontraba sujeta la señorita Granados Paz, evidenciándose negligencia en sus funciones.

g) Se ha precisado también que se habría vulnerado el derecho del actor al no haberse adjuntado el informe de auditoría realizado, ni los resultados de dicha investigaciones aludidas; sin embargo, debe tenerse en cuenta que, la falta imputada al demandante ha sido tipificada en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, precisando, además, que ella se sustentaba en un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, lo que ha permitido ejercitar su derecho de defensa, conforme se desprende de la carta de descargos, ocasión en la que negó la potestad de supervisión a la señorita Granados Paz, lo que luego ha sido desvirtuado con las afirmaciones vertidas en la demanda, no produciéndose una vulneración a su derecho de defensa y por el contrario, evidencia, que la falta imputada deriva de la negligencia en fiscalizar las labores de la señorita Granados Paz.

h) Estos hechos ponen en relieve que la imputación de la falta grave se ha centrado en la falta de supervisión del actor en su condición de administrador general, permitiendo que se produzca un perjuicio a la parte demandada, por ello, no puede alegarse una imputación vaga o genérica, ni falta de tipicidad, sino por el contrario, debe considerarse el nivel que detentaba el actor para con la parte impugnante, correspondiendo a un cargo de especial trascendencia, como es la administración de los recursos de la parte demandada.

i) A partir de lo expuesto, puede concluirse que el actor ha incurrido en un incumplimiento que ha generado la ruptura de la confianza depositada sobre su persona, ello ha conllevado a que se anulen las expectativas puestas en el trabajo encargado, tornando la relación laboral en insostenible, más aún, si el incumplimiento ha ocasionado un perjuicio al empleador, lo que denota una mayor gravedad, pues, se sanciona el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y el accionar lesivo del trabajador respecto del contrato de trabajo y con las normas que rigen a al mismo, produciéndose una infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, motivo por el cual, corresponde declarar **fundada** la causal declarada procedente.

<u>Décimo Cuarto</u>: Sobre al caso concreto en relación a los incisos a) y d) del artículo 152º del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley Nº 27157, Ley de Regularización de Edificaciones, del Procedimiento para la Declaratoria de Fábrica y del Régimen de Unidades Inmobiliarias de Propiedad Exclusiva y de Propiedad Común, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2006-VIVIENDA

a) El dispositivo legal presuntamente infraccionado ha previsto que los administradores generales cumplen, entre otras funciones: velar por el adecuado manejo de los bienes y servicios comunes, su mantenimiento, limpieza, y preservación y llevar las cuentas de la administración y/o los libros contables cuando estos sean exigibles por ley.

b) En el decurso de los actuados, el trabajador ha manifestado que entre funciones, no se encontraba la supervisión a la señorita Granados Paz y que dicha trabajadora ha aceptado la responsabilidad por la emisión de los cheques para compras fraudulentas; sin embargo, se ha podido evidenciar que parte de las funciones del accionante responde a la supervisión a dicha trabajadora, lo cual ha sido reconocido, también, en la demanda, desvirtuándose sus alegaciones.

c) Asimismo, no puede perderse de vista el hecho de que, en la audiencia de juzgamiento, el actor ha aseverado, en el minuto 57’26’’, que se encargaba del control de las compras, luego, en el minuto 57’45”, sostiene el deber que le asistía, con relación a la verificación de las compras efectuadas y el giro de los cheques para el pago de los servicios; asimismo, reconoce en el minuto 58’21”, la facultad de revisar los estados de cuenta, así como, de los balances, siendo que además era el encargado de exponerlos ante la tesorera.

d) Las circunstancias descritas permiten evidenciar que el actor era el encargado de supervisar la emisión de los cheques antes de procederse al pago, labor que no se ha cumplido dentro de los deberes que le asisten como administrador general, lo que ha motivado que la señorita Granados Paz, emita cheques y ordene pagos, sin que el actor haya cumplido su real función; en consecuencia, se encuentra debidamente acreditado que el accionante ha incurrido en omisiones a los deberes impuestos como administrador general, los cuales se encuentran identificados en el contrato de trabajo celebrado entre las partes y en la

norma denunciada, lo cual determina una infracción normativa del artículo 152° del Decreto Supremo Nº 035-2006-VIVIENDA, por lo que la causal declarada procedente deviene en **fundada**.

Décimo Quinto: De lo expuesto, se evidencia que la sanción impuesta al actor responde a las omisiones en su deber y obligación que le competen como administrador judicial, circunstancia que importa un incumplimiento que ha generado la ruptura de la confianza depositada sobre su persona y por ende, de la buena fe que debe existir en el marco de una relación de trabajo.

En consecuencia, se encuentra debidamente acreditado el accionar del demandante y la concurrencia de los elementos que configuran una falta grave, lo que no ha podido ser acreditado por la parte recurrente y que no ha sido debidamente merituada por el Colegiado Superior, determinado la infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y de los incisos a) y d) del artículo 152° del Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley Nº 27157, Ley de Regularización de Edificaciones, del Procedimiento para la Declaratoria de Fábrica y del Régimen de Unidades Inmobiliarias de Propiedad Exclusiva y de Propiedad Común, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2006-VIVIENDA, motivo por el cual deviene **fundado** el recurso interpuesto por la parte demandada.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Junta de Propietarios de la Habilitación Vacacional Playa del**

Golf, mediante escrito presentado el diecinueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil trescientos quince a mil trescientos cuarenta; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos noventa a mil doscientos noventa y seis; ***y actuando en sede de instancia***, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número dos de fecha quince de junio de dos mil quince, de fojas mil doscientos treinta y nueve a mil doscientos cuarenta y seis, que declara **infundada** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Ralph Vimy Robilliard Casuso**, sobre indemnización por despido arbitrario; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Amhat